

## **A REPERCURSSÃO DOS SEIS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS**

<sup>1</sup> Antonia Maria Gimenes; <sup>2</sup> Silvia Regina Martini Del Ciel, <sup>3</sup> Fabiana Silva de Paula

### **RESUMO**

O setor administrativo cuidava apenas das partes burocráticas e satisfatórias à organização. Com as mudanças tecnológicas e informação, surgiram novos desafios para as empresas e o mundo comercial tornou-se competitivo. As organizações, na busca por se manterem no mercado, perceberam a necessidade de terem um diferencial, buscando inovação e estratégia. O objetivo principal deste artigo foi o de apontar os principais conflitos que um gestor de pessoas enfrenta dentro de uma organização para a aplicação dos seis processos da gestão de pessoas. Ademais, como objetivos específicos, este artigo destacará assuntos importantes como a realização de um panorama histórico das mudanças ocorridas no processo de gestão de pessoas; os elementos das seis fases do processo da gestão; as estratégias que podem ser utilizadas para o clima motivacional ideal entre o gestor e seus subordinados; além de alertar quanto aos possíveis conflitos que podem aparecer caso haja falhas em algum dos processos. Justifica-se a relevância do presente estudo a importância da valorização e dos investimentos no capital humano nas organizações. A metodologia utilizada foi de pesquisas com caráter descritivo, qualitativo e, também, levantamentos teóricos por diversos meios físicos e digitais. Esta busca concluiu que todos os processos de gestão empresarial passaram a focar no capital humano, tendo em vista que o homem é quem possui inteligência e habilidades para inovar e competir.

Palavras-Chaves: Organização; Gestão de pessoas; Capital Humano; Líder.

### **ABSTRACT**

The administrative sector took care only of the bureaucratic and satisfactory parts of the organization. With the technological changes and information, new challenges for companies appeared and the commercial world became competitive. The organizations, in their quest to remain in the market, realized the need to have a differential, seeking innovation and strategy. The main objective of this article was to point out the main conflicts that a people manager faces within an organization for the application of the six processes of people management. In addition, as specific objectives, this article will highlight important issues such as the realization of a historical panorama of the changes that have occurred in the process of people management; Elements of the six stages of the management process; The strategies that can be used for the ideal motivational climate between the manager and his subordinates; In addition to alerting as to the possible conflicts that may arise in the event of a failure in any of the processes. The relevance of the present study is justified by the importance of valuing and investing in human capital in organizations. The methodology used was descriptive, qualitative and also theoretical surveys by various physical and digital means. This search concluded that all business management processes began to focus on human capital, given that man is the one who has the intelligence and skills to innovate and compete.

Keywords: Organization; People Management; Human Capital; Leader.

<sup>1</sup> Administradora, especialista executiva em negócios em gestão de pessoas e de recursos humanos, Palestrante, Professora e Coordenadora dos Cursos de Administração e dos Tecnólogos em Recursos humanos e de Logística e de Cursos Técnicos. <sup>2</sup> Psicóloga, Pedagoga, <sup>3</sup> Acadêmica do Curso de Administração do instituto de Ensino Superior de Londrina – Inesul.